

НЕСООТВЕТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗа ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЯ

В настоящее время общим становится мнение, что качество профессионального образования, в том числе и высшего, не отвечает запросам рынка труда. Работодатель стал предъявлять все более жесткие требования к работнику, а следовательно, к выпускникам учебных заведений, все серьезнее стали проводиться процедуры отбора кадров. Сегодня одного только высшего образования для работы и, тем более, успешной карьеры мало.

Ниже приведены стандартные ожидания работодателя к специалисту:

- Умение самостоятельно организовывать свое рабочее место, определить свои функции, в первую очередь те, которые не отражены по тем или иным причинам в должностной инструкции.
- Готовность и умение говорить с работодателем на его языке.
- Согласованность по поводу основных и не основных, вторичных по значимости целей и задач.
- Умение разводить понятия срочно и важно по тем же критериям, что и работодатель.
- Ориентировка в производственной среде в целом, а не только непосредственно на своем рабочем месте.
- Ориентация на требования рынка и потребителя.
- Готовность и умение принять на себя функции обеспечения содержания и качества выполнения поставленной задачи, полная автономия в ее решении, согласие по критериям ее решения с работодателем.
- Умение увидеть свое место в новом проекте.
- Умение работать в команде и на благо команды.

- Умение и желание учиться, работоспособность.

Все вышеперечисленное говорит о том, что современный работник должен быть профессионально – мобильным, готовым учиться, адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рынка, а в первую очередь, конечно же, быть зрелой личностью.

Многие выпускники ВУЗов при поиске работы испытывает «шок от реальности», вызванный несоответствием реальной и требуемой компетентности, а также из-за неадекватной оценки своей компетентности (чрезмерно завышенной или заниженной).

Таблица 1

Распределение факторов с позиций индивидуальной конкурентоспособности.

Факторы профессиональной пригодности	Факторы конкурентоспособности	Факторы конкурентные преимущества
<ul style="list-style-type: none"> • Образование, диплом. • Знания в определенной области. • Профессионально важные качества. • Знание техник, методов, приемов, технологий. • Здоровье. 	<ul style="list-style-type: none"> • Опыт применения полученных знаний. • Дополнительное (бизнес) образование. • Специальные способности. • Авторские разработки. • Рекомендации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Успешный опыт применения знаний. • Высокие результаты. • Репутация. • Индивидуальный высоко эффективный трудновоспроизводимый другими стиль работы.

Первая группа - факторы профессиональной пригодности дают право на занятие вакансии, являются обязательными для занятия вакансии, не дают оснований для торга с работодателем.

Вторая группа - факторы конкурентоспособности являются основанием для участия в конкурсном отборе на вакансию, торга с работодателем, планирования карьеры и служебного роста, пересмотра индивидуального трудового договора.

Третья группа - факторы конкурентные преимущества дают основание для заключения психологического контракта, расширяют источники дохода за счет высокого спроса на рынке труда. К сожалению, современное академическое образование способствует формированию лишь первой группы факторов.

Таблица 2

Отличие академического и бизнес – образования.

	Академическое образование	Бизнес - образование
1	Консервативные знания, проверенные опытом.	Современные знания.
2	Результат: Образование как система взглядов.	Результат: конкурентные преимущества, конкурентоспособность человека и организации.
3	Ориентация на единое образовательное и научное пространство.	Ориентация на конкуренцию, рейтинги.
4	Внимание к содержанию.	Внимание к результату.
5	Предметный подход.	Функциональный подход.
6	Образовательный стандарт.	Профессиональный стандарт.
7	Фундаментальные исследования.	Прикладные исследования.

Во взаимодействии рынка труда и системы профессионального образования начинают складываться принципиально новые отношения. Они пока еще достаточно проблемны, в них много противоречий, что объясняется, в том числе, и быстрой сменой в России экономической модели.

Позитивным же фактором является то, что, несмотря на взаимные и многочисленные претензии, работодатели и учебные заведения все более активно сотрудничают в процессе подготовки кадров, ищут точки соприкосновения при выработке требований к выпускнику.

Романова К. С.,

г. Екатеринбург

ОБРАЗОВАНИЕ КАК СИСТЕМА ПРОИЗВОДСТВА ИНТЕЛЛЕКТУАЛОВ

В мировой общественной практике высшего образования сложилось традиционная модель подготовки специалиста любого профиля, включающая в себя два аспекта - собственно профессиональный и гуманитарный. Целью профессиональной подготовки является «производство» специалиста определенного конкретного профиля, гуманитарная подготовка ставит своей целью развитие собственно личности – как мыслящего субъекта, обладающего определенным уровнем культуры, имеющего устойчивое мировоззрение, которое определяет его убеждения, установки и нравственную позицию.

В самом общем виде формирование человека в качестве профессионала сводится к выработке двух собирательных качеств – интеллектуального и предметно – практического. Сущностные силы человека имеют либо духовную (знания, отношения, воля), либо материальную (физическое развитие, навыки, мастерство) природу.

Формирование у студента специальных знаний и умений может считаться задачей собственно обучения. Формирование у него личностных качеств – интеллектуальных, духовных, в том числе нравственных, и деловых – может считаться результатом социализации. Научное осмысление мира на основе единства материальных и духовных ценностей определяет уровень общей культуры, сформированной на единстве чувственного и